

REFERAT Hovedudvalg d. 11-02-2016

Mødedato Torsdag d. 11. februar 2016 kl. 13:00

Mødested D 115 A

Mødedeltagere Karen Aslaug Jensen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Regnskab 2015, Budget 2016 og budgetprocessen 2017.....	5
Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2016 og 2017.....	7
Alkohol- og rusmiddelpolitik.....	10
Råderum til lokal løndannelse.....	12
Frivillighedschartret.....	14
Oversigt over arbejdsgrupper.....	16
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra den 18. januar 2016.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Regnskab 2015, Budget 2016 og budgetprocessen 2017

15/20601

Bilag

Procesplan medarbejderinddragelse i budget 2017

Regnskab 2015, Budget 2016 og budgetprocessen 2017

Baggrund

ØU har evalueret budgetprocessen for 2016 og drøftet budgetprocessen for 2017 – herunder medarbejdersidens forslag til større og tidligere inddragelse.

Sagen fremlægges med henblik på en tilbagemelding på ØU's drøftelse af budgetprocessen for budget 2017 – 2020 samt en status på regnskab 2015 og budget 2016.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Regnskab 2015

Regnskabet for 2015 er endnu ikke afsluttet - men det ser p.t. fornuftigt ud. Der orienteres om det endelige regnskab på næste HU-møde.

Budget 2016

Der er indført kontrolleret ansættelsesstop i hele HTK, da økonomien på det specialiserede børneområde er sat under pres. Ud over det generelle ansættelsesstop, skal BURC fremkomme med besparelsesforslag, så HTK samlet set kan finde de manglende 17 mio.kr.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring for løsningen med det kontrollerede ansættelsesstop. Både fordi der kun er tale om en hurtig løsning på et akut problem og fordi det rammer arbejdspladser med stor personaleomsætning uforholdsmæssigt hårdt.

Medarbejdersiden mente, der er behov for en langsigtet løsning, da der også vil mangle penge de kommende år. Desuden ville medarbejdersiden gerne have haft mulighed for at drøfte konsekvenserne af det kontrollerede ansættelsesstop, før det blev indført.

Ledersiden anfægtede ikke, at arbejdspladser med stor personaleomsætning rammes særligt hårdt, men det er konsekvensen af den valgte model. Det er ikke muligt at lave disse initiativer, uden det kan mærkes.

Ledersiden orienterede desuden om, at områder der særligt hårdt ramt kan søge direktionen om dispensation. Der skal dog være tale om helt særlige situationer, hvor konsekvensen kan blive, at vi fx ikke lever op til det politisk besluttede serviceniveau eller der er risiko for, at det kan resultere i omsorgssvigt.

Budgetprocessen 2017

Som forsøgsordning inddrages medarbejdersiden i SektorMED i ISC tidligt i budgetprocessen 2017.

Medarbejdersiden skal komme med idéer til effektiviseringsforslag af et omfang, der svarer til centrets måltal for besparelser.

Medarbejdersiden var bekymret for denne formulering og leder- og medarbejderside blev derfor enige om at tolke dette, som at medarbejdersiden skal komme med idéer til effektiviseringsforslag af væsentligt omfang i retning af måltallet.

Medarbejdersiden fandt det ærgerligt, at det kun er ISC's sektorudvalg, der indgår i forsøget og ikke hele børne- og ungeområdet, så man kan finde løsninger, der går på tværs.

Ledersiden mente ikke, at modellen udelukker dette og opfordrede til, at alle kommer med tværgående forslag.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer på mødet om status på regnskabet for 2015. Desuden orienterer Direktionen om budgetprocessen – herunder tidsplanen - for budget 2017, som forventes godkendt på Byrådets møde 16. februar 2016.

Udkast til tidsplanen for budget 2017-arbejdet samt drejebogen for den administrative budgetproces eftersendes til brug for drøftelsen.

Punkt 3: Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2016 og 2017

15/20601

Strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver for 2016 og 2017

Baggrund

På mødet den 18. januar 2016 blev det aftalt, at der på mødet skal ske en opsamling på indsatsområderne besluttet på HU-seminaret i 2014, inden HovedUdvalget beslutter nye indsatsområder for 2016 og 2017.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter

1. om der er indsatsområder fra 2014 og 2015 der skal fortsætte samt
2. om der er nye indsatsområder af strategisk karakter, der skal arbejdes med i 2016 og 2017.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Ledersiden lovede, at arbejdsgruppens forslag til tværgående samarbejde i HTK bliver forelagt chefforum. Det var medarbejdersiden opfattelse, at de gennemførte indsatser fra 2014 og 2015 ikke har flyttet så meget. Ledersiden mente, at det kan skyldes flere ting. Måske sætter HovedUdvalget for meget i gang, måske er vi for utålmodige og gør processerne for korte og måske kan vi bare ikke forvente, at fordi det lige nu er relevant i HovedUdvalget, så er det samtidigt relevant decentralt.

I ledelsessystemet kan vi kun nå et vist stykke - det er også et medarbejderansvar. Begge parter er ansvarlige for at få det på dagsordenen.

Medarbejdersiden mente, at flere af de gamle indsatsområder fortsat er relevante. Desuden bør HovedUdvalgets årshjul jævnlige revideres for at sikre, at det relevante drøftes på de rigtige tidspunkter. Endvidere foreslog medarbejdersiden, at et nyt indsatsområde i 2016 – 2017 kan være den attraktive arbejdsplads og at der skal arbejdes med en holistisk tilgang til emnet (fysiske rammer, medarbejdertrivsel, arbejdsformer o.s.v.).

Det blev aftalt, at de gamle indsatsområder og det nye blandes og at et af HovedUdvalgets møder bruges til at arbejde processuelt med dette.

Sagsfremstilling

Efter HovedUdvalgets seminar den 16. januar 2014 blev der nedsat fire arbejdsgrupper, som skulle arbejde videre med de på seminaret valgte emner:

1. Tværgående samarbejde i HTK (Karen, Niels, Bo, Henriette Flænsdal og Tine Weber)

Gruppen fremlagde på mødet den 15. januar 2015 konkrete anbefalinger til, hvordan tværgående samarbejde kan fremmes og understøttes i HTK.

Grundet centerchefskifte umiddelbart efter sagsfremlæggelsen i HovedUdvalget, mangler opsamlingen i Chefforum.

2. MED-inddragelse - herunder kommunikation i MED-systemet (Vibeke, Heidi, Brith, Karen Koefoed, Ulla Callesen og Hanne Borchersen)

Gruppen fremlagde på mødet den 15. januar 2015 resultatet af gruppens arbejde og forslag til indsatser, som blev gennemført i 2015:

- Vejledning i hvad MED-inddragelse er og hvordan ledelsen skærer et tema til, så informationen og drøftelsen bliver så vedkommende som mulig (ligger nu på HR-Portalen)
- Fyraftensmøde for ledere om MED-inddragelse (blev afholdt 26.01.15)
- Emnet får mere plads på God Ledelse i HTK
- Informationer om, hvad HU drøfter og beslutter gøres lettere tilgængelige for de decentrale ledere (MedarbejderNyt udsendes kort efter HU-møderne med kort resumé)
- Udbredelse af kendskab til HU-årshjul (udsendes til centerchefer i januar måned)
- Gennemførelse af drøftelse om MED-inddragelse i MED-organisationen på alle niveauer (igangsat juni 2015)
- FTR/TR drøfter i eget system, hvor der er specifikke udfordringer i forhold til at blive inddraget og i forhold kommunikere MED-beslutninger ud i hele MED-organisationen.

3. Innovation (herunder behovet for kulturforandring)

HovedUdvalget foretog på mødet den 26. februar 2015 en vurdering af, om der var udeståender fra HU-seminaret i

2014 – herunder i forhold til dette punkt. I den forbindelse blev det besluttet, at det ikke var tilfældet – delvist begrundet i, at udvalget har arbejdet med dette emne i flere omgange.

4. Sundhed

Der er nedsat en arbejdsgruppe under HovedUdvalget, der arbejder med sundhedsindsatsen i HTK.

Arbejdsgruppen er ved at udarbejde en strategi, som efterfølgende vil blive forelagt HovedUdvalget.

HovedUdvalget skal på mødet drøfte, om der er tidligere temaer, som skal fortsætte og/eller om der er nye temaer af strategisk karakter, som HovedUdvalget skal arbejde med i 2016 og 2017.

Punkt 4: Alkohol- og rusmiddelpolitik

14/26991

Bilag

Alkohol- og rusmiddelpolitik for HTK 2015

Alkohol- og rusmiddelpolitik

Baggrund

Udkastet til alkohol- og rusmiddelpolitik blev drøftet i HovedUdvalget i oktober 2015 og efterfølgende i direktionen. Den 18. november 2015 blev politikken forelagt Chefforum til drøftelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender den tilrettede alkohol- og rusmiddelpolitik.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Medarbejdersiden gav udtryk for, at processen i forbindelse med udarbejdelsen af udkast til politikken ikke har været optimal. Centercheferne skal tidligere ind og ikke først, når arbejdet er færdiggjort i HovedUdvalget.

HR-Centret orienterede om, at den normale sagsgang er at inddrage centercheferne tidligt i en sådan proces, men at det desværre ved en fejl ikke var sket i denne sag.

Politikken blev med de faldende bemærkninger godkendt.

Sagsfremstilling

Bemærkningerne fra Chefforum har været behandlet og forelagt direktionen og efterfølgende arbejdsgruppen til godkendelse.

Arbejdsgruppen ønsker fortsat en central pulje til finansiering af supplerende behandlingstilbud, men har taget ledelsens holdning til efterretning.

Den tilrettede alkohol- og rusmiddelpolitik vedlægges som bilag.

Punkt 5: Råderum til lokal løndannelse

16/443

Råderum til lokal løndannelse

Baggrund

Medarbejdersiden bliver ofte mødt med argumentet om, at der ikke kan gennemføres lønforhandlinger, fordi arbejdspladserne ikke har ledig lønmidler.

Det er medarbejdersidens opfattelse, at dette argument ikke er godt nok, idet der er flere måder at skaffe økonomisk råderum på.

På den baggrund ønsker medarbejdersiden punktet drøftet i Hovedudvalget.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter, hvilke udfordringer medarbejdersiden møder ved lokale lønforhandlinger og hvad der kan gøres, for at afhjælpe disse.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Ledersiden understregede, at vi så længe vi holder nylønsprocenten på minimum 8,6, så overholder vi vores forpligtelser. Lederne kan selv beslutte, hvordan de bruger deres penge. Det kan være helt reelt, hvis de ikke har haft frie lønmidler i flere år. Men lederne kan ikke afvise at forhandle med dette argument.

Medarbejdersiden finder det ikke rimeligt, at det er en lille procent af kommunens ansatte, der sikrer, at vi holder nylønsprocenten. Det rammer de lavtlønnede områder.

HRC har drøftet den lokale løndannelses muligheder og udfordringer med ledelsen i SUOC og har fået gode tilbagemeldinger på dette.

Det blev aftalt, at dette tilbud udbredes til de øvrige centre.

Sagsfremstilling

Byrådet har som mål, at den lokale løndannelse som minimum holdes på 8,6 % for kommunen som helhed. Alle ledere skal bidrage til at sikre dette.

Nylønsprocenten ligger i dag på 8,7 % og overholder således økonomiudvalgets beslutning.

Det fremgår af Lønstrategien, at der er flere "håndtag" til sikring af lokal løndannelse. Det gælder fx følgende:

- "Genanvendelse" af lokale lønmidler ved stillingsledighed
- Innovations- og effektiviseringstiltag, der betyder, at opgaverne kan løses med færre ressourcer

Begge dele frigør som udgangspunkt lønmidler, som kan indgå ved de lokale lønforhandlinger.

Der kan dog være situationer, hvor frigjorte lønmidler i stedet sættes til side, for at sikre lønmidler til dækning af fx anciennitetsforløb eller for at bidrage til pålagte besparelser.

Punkt 6: Frivillighedschartret

15/20601

Frivillighedschartret

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 28. maj 2015 fremlagde arbejdsgruppen status på arbejdet med Frivillighedschartret. Arbejdsgruppen stod tilbage med spørgsmålet om, hvorvidt HTK skal kræve straffeattester fra frivillige, der hvor dette ikke er et lovkrav.

HovedUdvalget var enig med arbejdsgruppen om, at der bør indhentes straffeattester på frivillige på de områder, hvor der indhentes straffeattester på øvrige ansatte.

Ledersiden foreslog, at diskussionen om straffeattester blev bragt ind i Fritids- og Kulturudvalget og HovedUdvalget blev på mødet den 13. december 2015 lovet, at spørgsmålet ville blive drøftet i Fritids- og Kulturudvalget i januar 2016.

Denne sag fremlægges med henblik på en orientering om resultatet af denne drøftelse.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Ledersiden ønskede sagen udsat, da Byrådet har besluttet, at der skal ske en fornyet drøftelse af kravet om straffeattester, idet interesseorganisationerne ikke oplever sig inddraget.

Sagen vil blive forelagt HovedUdvalget på ny, når dette er sket.

Sagsfremstilling

På Fritids- og kulturudvalgets møde den 13. januar 2016 blev det godkendt

1. at der fremadrettet indhentes straffeattester for frivillige, som er engageret inden for kommunale områder, hvor der også indhentes straffeattester på de ansatte,
2. at det er op til den enkelte kommunale leder at vurdere, hvorvidt et konkret forhold på en straffeattest har betydning for den pågældende opgave og om den frivillige skal afvises på denne baggrund og
3. at der gælder samme vurderingskriterier for frivillige som for ansatte.

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Brug af frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillige	Brith, Thomas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Anja Mørkeberg	Fritids- og Kulturudvalgets stillingtagen til brugen af straffeattester forelægges på mødet.	Primo 2016
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Arbejdsmiljøtema-drøftelsen er efter ønske fra centercheferne flyttet fra 27.10.15 til 09.02.16 og deadline rykkes derfor tilsvarende.	Primo 2016
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe, som bl.a. skal komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi.	Karen, Vibeke, Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Møderækken er genoptaget i januar. Udkast til strategi forventes forelagt HU inden sommerferien 2016.	Medio 2016
PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER				
Arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi, Karin Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.17
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende ARM og AML Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Gruppen mødes en gang årligt i april måned.	Løbende – dog længst til 31.05.17

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Det blev aftalt at slå følgegruppen for arbejdet med Social Kapital og arbejdsgruppen vedrørende sygefraværsindsatsen sammen og gøre den tidsbegrænset, da det i den kommende tid bliver to sider af samme sag.

Medarbejdersiden vender tilbage med navne på de, der skal indgå i arbejdsgruppen.

På næste møde nedsættes arbejdsgruppen og kommissoriet for arbejdet fremlægges.

Punkt 8: Eventuelt

15/20601

Eventuelt

Baggrund

Punktet er åbent for input.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 11-02-2016

Lars opfordrede medarbejdersiden til at reklamere for Firmatouren og også gerne deltage.